

RELACIONES LABORALES ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES



CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

RELACIONES LABORALES ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES



CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO

1999



Director Regional
Luis Guillermo Vélez Osorio

Jefa Centro de Información para el Empleo
Amanda Vélez Vásquez

**Relaciones Laborales
entre Empleadores y Trabajadores**

Edición e Impresión
División de Comunicaciones

Segunda Impresión

1999

SENA Antioquia

RELACIONES LABORALES ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES

CONTENIDO

1. CONTRATO DE TRABAJO	6
1.1 Elementos del Contrato de Trabajo	6
1.2 Capacidad para contratar Laboralmente	6
1.3 Duración del Contrato de Trabajo	6
1.3.1 Contrato a Término Indefinido	6
1.3.2 Contrato a Término Fijo	6-7
1.3.3 Contrato de Obra o Labor Determinada	7
1.3.4 Contratos Ocasionales o Transitorios	7
1.4 Período de Prueba	7
1.5 Jornada de Trabajo	8
1.5.1 Descanso los Sábados	8
1.5.2 Jornada Especial de Seis Horas	8
1.5.3 Trabajo por Turnos	8
2. OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO	9
2.1 Obligación General del Empleador	9
2.2 Obligaciones del Empleador ante el Ministerio de Trabajo	9
2.2.1 Reglamento del Trabajo	9
2.2.2 Reglamento de Higiene	9
2.2.3 Programa de Salud Ocupacional	9
2.2.4 Informe General Anual	10
2.3 Pagos del Empleador al Trabajador	10
2.3.1 El Salario	10
2.3.1.1 Salario Es:	10
2.3.1.2 Pagos que Constituyen Salario	10
2.3.1.2.1 Primas y Bonificaciones Habituales	10
2.3.1.2.2 Trabajo suplementario o de horas Extras	10
2.3.1.2.3 Recargo Nocturno	11
2.3.1.2.4 Trabajo en Festivo y Dominicales	11

2.3.1.2.5	Viáticos Permanentes	11
2.3.1.2.6	Porcentaje o Comisiones	12
2.3.1.2.7	Vivienda, Alimentación y Vestido	12
2.3.1.3	Pagos que no constituyen Salario	12
2.3.1.4	Salario Mínimo	12
2.3.1.5	Descuentos al Salario	12
2.3.2	Prestaciones Sociales a Cargo del Empleador	13
2.3.2.1	Auxilio de Cesantía	13
2.3.2.1.1	Cómo se Liquidan las Cesantías?	14
2.3.2.1.2	Nuevo Régimen de Liquidación.....	14
2.3.2.1.3	Sociedad Administradoras de Fondos de Cesantías.....	14
2.3.2.1.4	Cuándo se dan anticipos de Cesantías?	15
2.3.2.1.5	Cuándo se pierde el derecho a la Cesantía?	15
2.3.2.1.6	No tienen derecho a la Cesantía.....	15
2.3.2.1.7	Trabajadores de la Construcción.....	16
2.3.2.2	Intereses a la Cesantía	16
2.3.2.3	Prima de Servicios	16
2.3.2.4	Calzado y Vestido de Labor.....	16
2.3.2.5	Descanso remunerado de maternidad	17
2.3.2.6	Auxilio de Transporte.....	18
2.3.2.7	Vacaciones	18
2.3.2.8	Subsidio Familiar	19
2.3.3	Unidad de Empresa.....	19
2.3.4	Obligación de dar Certificado de Trabajo.....	20
2.4	Obligación general del trabajador	20
2.5	Obligaciones y Prohibiciones Especiales del Trabajador	20
2.6	Obligaciones a la terminación del Contrato de Trabajo	21
2.6.1	Justas causas de terminación del Contrato de Trabajo	21
2.6.1.1	Por parte del Empleador	21
2.6.1.2	Por parte del Trabajador	21
2.6.2	Indemnización al Trabajador	22
2.6.3	Indemnización al Empleador	22

3. CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO SENA 23-24

OBJETIVOS

El Centro de Información para el Empleo, en cumplimiento de la función de promoción y ejecución de la gestión e intermediación de empleo, encargada por el Gobierno Nacional a través del Decreto 1421 de 1989, realizó el presente documento "Relaciones Laborales entre Empleadores y Trabajadores", con el fin de darles a conocer mediante un lenguaje sencillo, sus derechos y sus deberes, orientándolos hacia una relación en la cual prime la armonía y la colaboración.

El Centro de Información para el Empleo no pretende limitarse al enlace entre el empleador y el desempleado, busca también formar, orientar y asesorar a sus usuarios. Parte de estos propósitos se cumplen por medio del presente documento, en la espera de mejorar el nivel de vida del futuro trabajador, el rendimiento del empresario y el desarrollo económico y social de toda la comunidad.

CONTRATO DE TRABAJO

1

Cuando una persona le presta un servicio a otra, se presume que esa relación se dá bajo un contrato de trabajo.

1.1. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ◆ Realizar el trabajador la actividad personalmente, excepto en los contratos a domicilio, pues en ellos puede recibir la de la familia.
- ◆ Cumplir las órdenes y reglamentos del empleador en todo momento, sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos humanos del trabajador (subordinación).
- ◆ Remuneración del servicio por medio de un salario.
- ◆ El contrato de trabajo puede surgir por un acuerdo verbal entre el empleador y el trabajador, o por la elaboración de un documento firmado por ambos, o inclusive en contra de la voluntad cuando se den los tres elementos constitutivos del contrato de trabajo.

1.2. CAPACIDAD PARA CONTRATAR LABORALMENTE

En principio pueden celebrar contratos de trabajo los mayores de 18 años que hayan definido su situación militar.

Los menores de 14 años no pueden trabajar, salvo que en circunstancias especiales, los defensores de familia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar le den la autorización para hacerlo en trabajos ligeros.

Los menores entre 14 y 18 años podrán trabajar, pero necesitan autorización escrita del inspector de trabajo, debiendo hacer la solicitud a través de sus padres o defensores de familia.

1.3. DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.3.1. Contrato a Término Indefinido:

Son contratos que no tienen fecha de vencimiento, porque duran mientras permanezcan las causas que lo originaron. Se puede hacer en forma verbal o por escrito, pero es aconsejable elaborarlo por escrito para evitar conflictos posteriores.

1.3.2. Contrato a Término Fijo:

Deben elaborarse siempre por escrito y no pueden establecerse plazos

superiores a tres años. Sin embargo, se permite renovarlo las veces que se quiera.

Cuando alguna de las partes, ya sea del empleador o el trabajador, deseen dar por terminado el contrato en la fecha pactada, deberán dar aviso por escrito con 30 días de anticipación, de lo contrario se entenderá renovado.

No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse el contrato hasta por (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Parágrafo: En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

Los trabajadores contratados a un término inferior de un año, tienen derecho a la prima de servicios y vacaciones proporcionales, sin importar cuánto tiempo laboraron.

1.3.3. Contrato de Obra o Labor Terminada:

Estos contratos, como los anteriores, se sugiere que sean por escrito, expresando claramente la naturaleza de la obra contratada.

Es el caso de la contratación de una persona para que elabore 50 vestidos y 20 pantalones en una empresa de confección.

NOTA: Si los contratos que la ley exige en forma escrita, no se hacen así, se convertirán en contratos a término indefinido.

1.3.4. Contratos Ocasionales o Transitorios:

Cuando se desarrollan actividades diferentes a las normales del empleador por un término inferior a un mes.

Ejemplo: Cuando se contrata a una persona para pintar una panadería en 15 días.

El trabajador ocasionalmente o transitorio no tiene derecho a ninguna prestación social; solamente en caso de accidente de trabajo se le deben suministrar los primeros auxilios.

1.4. PERIODO DE PRUEBA

Se tiene que elaborar por escrito, ya sea dentro del contrato de trabajo o en un documento aparte, de lo contrario no regirá el período de prueba para las partes.

Finalidad: Tiene como finalidad que las partes se conozcan y puedan dar por terminado el contrato sin tener que pagar indemnización. **Nota:** Antes de vencerse el período de prueba pactado.

Duración máxima: No puede ser superior a dos (2) meses.

Prórroga: Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de

vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

Excepción: En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Aclaración Importante: Lo laborado durante el período de prueba, se incluye al totalizar el tiempo de servicio y dá derecho a prestaciones sociales.

1.5. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo legal es de ocho horas diarias y 48 horas a la semana. El trabajador y el empleador podrán convenir otra distinta, pero sin que pase de la máxima legal.

No están bajo la jornada máxima legal los trabajadores de dirección, confianza o manejo. Para los del servicio doméstico, la Corte Constitucional, fijó jornadas para las internas de diez (10) horas y para las que laboran sólo en el día ocho (8) horas. También se aplica para los vigilantes que vivan en el lugar de trabajo y los que tengan actividades intermitentes.

1.5.1 Descanso los Sábados:

Descanso en la tarde del Sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales del trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el Sábado.

Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

1.5.2. Jornada Especial de Seis Horas:

En las empresas o actividades creadas a partir del 1 de enero de 1991, el empleador y los trabajadores podrán pactar, temporalmente o indefinidamente, una jornada de seis horas diarias y 36 horas semanales, que permita a la empresa trabajar sin parar durante toda la semana en cuatro turnos de trabajo.

En esta jornada los trabajadores no tienen derecho a recargo por trabajo nocturno, dominicales o festivos, pero tienen un salario similar al trabajador de ocho horas, y un día de descanso compensatorio remunerado por cada dominical laborado.

1.5.3 Trabajo por Turnos:

Podrá ampliarse la jornada máxima legal cuando la actividad no sea continua y se trabaje por turnos, pero el promedio en un período de tres semanas no puede ser superior a ocho horas diarias y 48 horas a la semana.

Ejemplo: un celador en varios días podrá trabajar más de 8 horas diarias y más de 48 a la semana, pero al cabo de tres semanas el promedio debe ser de ocho horas diarias y 48 a la semana.

OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

2

2.1. OBLIGACIÓN GENERAL DEL EMPLEADOR

El empleador le debe dar a sus trabajadores protección y seguridad, con el fin de procurarles buenas condiciones de trabajo y evitarles accidentes y/o enfermedades profesionales.

2.2. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO

2.2.1. Reglamento de Trabajo:

Es obligatorio cuando se tiene más de cinco trabajadores permanentes en una empresa comercial, o más de 10 en una empresa industrial, o más de 20 en empresas ganaderas y agrícolas.

El reglamento requiere la aprobación de Ministerio del Trabajo. Después de otorgada, se fija dicho reglamento en un lugar visible de la empresa.

El reglamento establecerá las condiciones en que se realice el trabajo y deberá contener el régimen de sanciones disciplinarias con las faltas que la originen.

Observaciones: Las sanciones disciplinarias no pueden lesionar la dignidad del trabajador. La suspensión por faltas no puede ser mayor de ocho días la primera vez ni más de dos meses si hay reincidencia. Las multas que se apliquen, no podrán exceder de la quinta parte del salario diario y se tienen que consignar en una cuenta especial destinada a dar premios a los trabajadores.

2.2.2. Reglamento de Higiene:

La empresa que ocupe 10 o más trabajadores está obligada, dentro de los primeros tres meses de su existencia, a presentar el reglamento de higiene ante el Ministerio del Trabajo, para que una vez aprobado, se fije en dos lugares visibles de la empresa.

El reglamento debe contener prevención de accidentes y enfermedades profesionales y todas las normas que aminoren el riesgo.

2.2.3. Programa de Salud Ocupacional:

Se hace realidad con un Comité Paritario de Salud Ocupacional y si tiene menos de 10 trabajadores, un vigía de la salud ocupacional los cuales deben registrarse ante el Ministerio del Trabajo, tanto el Comité como el Vigía.

NOTA: El programa de Salud Ocupacional no se registra ante el Ministerio del Trabajo.

2.2.4 Informe General Anual:

Todo empleador deberá presentar a más tardar el 31 de marzo de cada año, un informe laboral que contenga los datos generales de la empresa y sus trabajadores. Tales como el número total de trabajadores, discriminados en hombres, mujeres, solteros, casados, etc.; la nacionalidad de los trabajadores, el tiempo trabajado en cada semestre, el monto de los pagos, la lista de trabajadores que reciben uniforme y subsidio de transporte, el número de las resoluciones que aprobaron el reglamento de trabajo y el de higiene.

2.3. PAGOS DEL EMPLEADOR AL TRABAJADOR

2.3.1. El Salario:

El empleador debe pagar el salario por períodos iguales vencidos, en el lugar donde presta el servicio el trabajador.

2.3.1.1. Salario es:

Todo lo que el trabajador recibe en dinero o especie como contraprestación directa del servicio.

No se permite que más de la mitad del salario sea en especie, y si se trata de un salario mínimo, no podrá ser superior al 30%.

2.3.1.2. Pagos que constituyen salario:

2.3.1.2.1. Primas y Bonificaciones Habituales: Los pagos que se otorgan con cierta regularidad. Ejemplo: la bonificación al trabajador que cumpla cinco años de servicios continuos, o la prima de navidad que da un empresario todos los diciembres.

2.3.1.2.2. Trabajo suplementario o de Horas Extras: El tiempo laborado que exceda a la jornada de trabajo pactada a la máxima legal. Se remunerará con un recargo del 25% o el 75%, dependiendo si el trabajo extra es diurno o nocturno.

Las horas extras se liquidan así: primero se investiga cuánto vale una hora normalmente, dividiendo el salario día, por ocho horas.

Ejemplo: si un trabajador gana al día \$2.000

$$\frac{2.000}{8} = 250, \text{ la hora vale } \$250$$

Una vez se tiene el valor del salario hora, se logrará el valor del recargo así: se multiplica el valor del salario hora por 25% (si el trabajo extra es diurno).

$$250 \times 0.25 = 62,50$$

El recargo extra diurno vale \$62,50. Entonces el valor de la hora extra diurna se obtendrá sumando el valor de la hora normal con el valor del recargo extra. $250 + 62,50 = 312,50$

NOTA: Nunca se podrá trabajar más de dos horas diarias extras y 12 semanales.

2.3.1.2.3 Recargo Nocturno: Cuando el trabajador labora en el horario de las 18:00 horas a las 06:00 horas, se le reconocerá un recargo del 35%.

Se liquida así: después de tener el valor del salario hora, se multiplica por 35%. $250 \times 0.35 = 87,50$

Sabiendo que el recargo nocturno vale \$87,50 se suma con el valor de la hora normal y se obtiene el costo de la hora nocturna. $250 + 87,50 = 337,50$.

2.3.1.2.4. Trabajo en Festivos y Dominicales: El empresario debe darle a los trabajadores, que no falten al trabajo o que faltan con justa causa, un descanso remunerado los domingos y festivos.

El trabajo los domingos y festivos se permite en forma excepcional cuando se trata de labores que no se pueden interrumpir, o ante eventos extraordinarios que demanden servicios adicionales, o laborales del servicio doméstico y de choferes particulares.

El trabajador que labore excepcionalmente los domingos o festivos pueden elegir entre una remuneración con un recargo del 100% o un día remunerado de descanso en la semana siguiente.

Se liquida así: se obtiene el valor del salario día, dividiendo el salario mensual por 30.

$$\frac{60.000}{30} = 2.000$$

Una vez obtenido ese valor y como el recargo es del 100%, se multiplica por 2. Así: $2.000 \times 2 = 4.000$. \$4.000 es el valor del recargo que recibirá el trabajador si elige la retribución en dinero, además de los \$2.000 a que tiene derecho por el domingo, ya que trabajó durante la semana.

Si una persona trabaja habitualmente los días domingos o festivos, tiene derecho a un día de descanso remunerado, más un recargo en dinero del 100% de su salario ordinario día.

Si se trabaja horas extras o nocturnas en los días domingos o festivos, el recargo dominical no incluye los demás recargos, debiéndose pagar por una hora extra dominical diurna; un recargo del 125%, por una hora extra dominical nocturna; un recargo del 175% y por el trabajo nocturno dominical 135%.

Atención. Se tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado, aunque la jornada de trabajo no sea todos los días de la semana.

2.3.1.2.5 Viáticos Permanentes: Las sumas de dinero que el empleador le dá al trabajador cuando se traslada a lugares distintos a donde labora, siempre y cuando sean destinados a proporcionar manutención y alojamiento.

2.3.1.2.6 Porcentajes y Comisiones: Todo lo que se pague con base en un porcentaje sobre las ventas, cobros de cartera o rendimiento en la prestación del servicio.

2.3.1.2.7. Vivienda, Alimentación: Cuando se suministra gratuitamente o se venden, a costo muy bajo, constituyen salario en especie.

2.3.1.3. Pagos que no Constituyen Salario:

- ✓ Las Prestaciones Sociales: Las cesantías, los intereses a la cesantía, la prima de servicio, etc.
- ✓ Los Elementos de Trabajo: Lo que recibe el trabajador en dinero o en especie con el fin de que desempeñe bien sus funciones, como los gastos de representación, los medios de transporte y otros similares.
- ✓ Gratificaciones o Bonificaciones Ocasionales: Las sumas de dinero que ocasionalmente o por mera libertad se den al trabajador.
- ✓ La participación de utilidades y los excedentes de las cooperativas.

Aclaración importante: El empleador y el trabajador pueden pactar que las primas, las bonificaciones habituales y la vivienda, alimentación o vestido, no constituyen salario.

- ✓ Viáticos Accidentales: Los que se dan para atender algo extraordinario y poco habitual.
- ✓ El subsidio familiar, las vacaciones o su compensación en dinero, la indemnización por despido y las propinas.

OBSERVACIÓN: El auxilio de transporte se trata como salario solamente para liquidación de prestaciones sociales.

2.3.1.4. Salario Mínimo:

Es la suma de dinero mínima que deben recibir los trabajadores, la cual se puede fijar en pacto o convención colectiva o fallo arbitral, o por medio de el Consejo Nacional Laboral. Cuando no hay acuerdo con éste, el Gobierno Nacional fijará el salario mínimo por medio de un Decreto.

A las personas que laboren jornada incompleta se les aplicará el salario mínimo en proporción a las horas que trabajaron.

NOTA: A los trabajadores cuyo empleador no exija prestar su servicio dentro de una jornada específica, no se le aplicará el salario mínimo.

Ejemplo: salario por unidad de obra, comisiones, etc.

2.3.1.5. Descuentos al Salario:

El empresario puede retener del salario del trabajador solamente lo siguiente:

- ✓ Cuotas sindicales de cooperativas.
- ✓ Aportes del Seguro Social.

- ✓ Las multas impuestas de acuerdo con el Reglamento de Trabajo.
- ✓ La cuota que autorice el Inspector de Trabajo para un préstamo o una deducción.
- ✓ Las cuotas por convenio sobre financiación de vivienda.
- ✓ Las cuotas para cajas de ahorro autorizadas en forma legal.
- ✓ La cuota que por orden escrita autorice el trabajador, siempre y cuando no se afecte el salario mínimo o la parte inembargable, o que la deuda no sea mayor de tres salarios mensuales.

2.3.2. Prestaciones Sociales a Cargo del Empleador:

Todos los empleadores deben hacerse cargo de las siguientes prestaciones sociales:

- ✓ Auxilio de Cesantías
- ✓ Intereses a las Cesantías
- ✓ Prima de Servicios
- ✓ Calzado y Vestido de Labor
- ✓ Descanso Remunerado de Maternidad
- ✓ Auxilio de Transporte
- ✓ Vacaciones

Además el empleador está obligado a afiliar a sus trabajadores a una E.P.S., para que esta se haga cargo de las siguientes prestaciones sociales:

- ✓ Sistema General de salud: Enfermedad general de salud, maternidad.
- ✓ Sistema Riesgos Profesionales: Enfermedad profesional, accidente trabajo.
- ✓ Sistema General de Pensiones: Invalidez, vejez, muerte.
- ✓ Asignaciones familiares a la esposa o compañera y a los hijos del asegurado.

ATENCIÓN SEÑOR EMPLEADOR. Si no afilia a los trabajadores, el cumplimiento de las anteriores prestaciones quedarán a cargo suyo, debiéndoles pagar en la misma forma que la E.P.S o ARP, lo hubiera hecho. Y además será sancionado con una multa, equivalente al doble del valor del aporte que se debió haber pagado en caso de afiliación.

NOTA: Se aconseja afiliar un día antes de empezar a laborar.

El empleador también deberá solicitar su afiliación a una Caja de Compensación Familiar, para que a través de ella el trabajador reciba el subsidio familiar.

Por intermedio de la Caja de Compensación, el empleador pagará aporte al SENA y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

2.3.2.1. Auxilio de Cesantía:

El empleador deberá pagarle al trabajador, un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año.

Si el trabajador se vinculó antes del 1º de enero de 1990, se pagará al terminar el contrato, pero si lo hizo después de esta fecha, se pagará anualmente.

2.3.2.1.1. Cómo se Liquidan las Cesantías?

El salario base para liquidarlas es el último que recibió el trabajador. Pero si el salario es variable o cambió en los últimos tres meses, será el promedio del último año.

Se debe establecer el número de días laborados, teniendo en cuenta que el mes laboral son 30 días. Luego se multiplica el salario base por el número de días trabajados y se divide por el año laboral, es decir, por 360 días.

$$\text{Cesantías} = \frac{\text{Salario base} \times \# \text{ de días laborados}}{360}$$

2.3.2.1.2. Nuevo Régimen de Liquidación de Cesantías:

El 31 de diciembre de cada año se liquidarán las cesantías, consignándolas en el Fondo que el trabajador elija, antes del 15 de febrero.

Si el trabajador no escoge el Fondo a donde va a colocar sus cesantías, el empleador podrá colocarlas en cualquiera que funcione legalmente, informando su decisión al trabajador.

El empleador tiene plazo desde el 31 de diciembre hasta el 15 de febrero, para consignar las cesantías en el Fondo.

Cuando se consignan después del 15 de febrero, se deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.

TRABAJADORES ANTIGUOS ATENCIÓN: Los trabajadores con contratos antes del 1º de enero de 1991 podrán acogerse voluntariamente al régimen especial, por medio de una comunicación escrita al empleador.

ADVERTENCIA: Esta decisión es irrevocable, es decir, el trabajador no podrá volver nunca más al régimen anterior.

ATENCIÓN EMPLEADORES: Cuando reciban esta comunicación, harán la liquidación de cesantías y consignarán en el Fondo que el trabajador elija. Nunca lo entregarán directamente al trabajador.

2.3.2.1.3. Las Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantías:

Estas Sociedades son las que se encargan de administrar y manejar los Fondos de cesantías, ellas están bajo el control de la Superintendencia Bancaria. En su junta o Consejo Directivo, habrá una representación paritaria de trabajadores y empleadores.

Las sociedades administradoras deben enviar periódicamente extractos de las cuentas a los trabajadores y abonar trimestral a cada afiliado, de acuerdo con sus aportes, los rendimientos obtenidos en ese período.

La rentabilidad del fondo no puede ser inferior a la del D.T.F., que tienen los Bancos y las Corporaciones Financieras, esta tasa la certifica el Banco de la República.

Los trabajadores no deben tener desconfianza de estas instituciones, ya que se encuentran estrictamente vigiladas por el Gobierno y tienen una serie de garantías que les permiten responder por la rentabilidad mínima. Además, si por alguna circunstancia no lo pueden hacer, responderá el Fondo de Garantías de Instituciones Financieras.

La permanencia de un trabajador en una sociedad administradora de fondos de cesantías es voluntaria, pudiendo trasladarse, previo aviso a ella y al empleador, a cualquier otra Administradora. Pero en ningún caso se podrá afiliarse a más de una por un mismo contrato de trabajo.

2.3.2.1.4. Cuándo se dan Anticipos de las Cesantías?.

- ✓ Para que el trabajador adquiera, mejore o cancele deudas de la vivienda como impuestos u otros gravámenes, siempre y cuando, sea autorizado por el Ministerio de Trabajo.
- ✓ Para pagos parciales con los que el trabajador financiará su matrícula, o la de su cónyuge o compañera, o la de los hijos, en entidades de Educación Superior reconocidas por el Estado. Si el trabajador se encuentra bajo el nuevo régimen, la sociedad administradora del fondo enviará el dinero directamente a la institución educativa.
- ✓ En caso de que el trabajador sea llamado a prestar servicio militar o por convocatoria a reservista se liquidará y se pagará la cesantía a que tenga derecho a la fecha.

NOTA: Para compra de lote, adquisición de vivienda o reforma de ella, dichos anticipos requieren autorización del Ministerio. Para anticipos con destinación a pagos de estudios superiores no se requiere autorización del Ministerio de Trabajo. Horario: Lunes, Jueves y Viernes de 8:00 a 11:30 de la mañana, se reciben y se despachan en la misma oficina.

2.3.2.1.5. Cuándo se pierde el Derecho a las Cesantías?.

- ✓ Por todo acto delictuoso del trabajador contra el empleador, sus parientes o el personal directivo.
- ✓ Por todo daño material grave causado intencionalmente a los bienes del trabajo.
- ✓ Por la revelación de secretos técnicos, comerciales, o asuntos privados; ocasionando un perjuicio grave a la empresa.

ACLARACIÓN: El empleador deberá consignar las cesantías a nombre de un juzgado laboral, indicando el motivo de la terminación del contrato y haciendo solicitud de devolución si la justicia decide que tiene la razón.

2.3.2.1.6. No tiene Derecho a la Cesantía:

- ✓ Los trabajadores de la industria puramente familiar.

- ✓ Los trabajadores Accidentales o Transitorios.
- ✓ Los trabajadores de Artesanos que no ocupen a más de cinco personas extrañas a su familia.

2.3.2.1.7. Trabajadores de la Construcción:

Los trabajadores que ejecuten materialmente labores de la construcción, tendrán un tratamiento especial, ya que en el auxilio de cesantía se le pagarán por cada mes de trabajo, tres días de salario.

2.3.2.2. Intereses a las Cesantías:

Todos los años antes del 31 de enero, o con el pago parcial de cesantías o cuando termine el contrato de trabajo, debe el empleador pagar al trabajador un interés del 12% anual sobre el monto de las cesantías.

Si incumple lo anterior, el empleador deberá pagar por indemnización el doble de los intereses debidos.

ATENCIÓN: A los trabajadores bajo el régimen especial de cesantías, también se les entregará directamente esta suma.

2.3.2.3 Prima de Servicios:

Se cancelará el 30 de junio y los primeros 20 días de diciembre.

Ejemplo: Un trabajador laboró cuatro meses en el semestre y ganaba cien mil pesos (\$100.000,00), entonces:

6 meses50.000

4 meses \$ X

Tiene derecho a \$33.333,33 de prima proporcional.

MONTO DE LA PRIMA:

No tiene derecho a prima de servicio los trabajadores accidentales o transitorios, los del servicio doméstico, los choferes de familia y los despedidos con justa causa.

NOTA: El capital de la empresa se prueba mediante declaración de renta del año inmediatamente anterior.

2.3.2.4. Calzado y Vestido de Labor:

Todo empleador que ocupe trabajadores permanentes, con más de tres meses a su servicio, cuyo salario sea hasta el doble del mínimo; deberá el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre, darles un par de zapatos y vestido de labor a cada uno.

RECUERDE SEÑOR EMPRESARIO: el suministro de estos implementos deben ser adecuados a la labor que realiza el trabajador y en ningún caso se podrán compensar con dinero.

RECUERDE SEÑOR TRABAJADOR: si no se utilizan las dotaciones en el trabajo, el empleador quedará eximido para darlas el período siguiente.

2.3.2.5 Descanso Remunerado de Maternidad: El empleador debe darle 12 semanas de licencia a la trabajadora en embarazo, El subsidio en dinero lo dará la E.P.S.

DEBER DE LA TRABAJADORA: Presentar un certificado médico en donde conste el estado de embarazo, la indicación del día del parto y la fecha desde la que debe empezar la licencia.

NOTA: La trabajadora podrá cederle a su marido o compañero una semana de su licencia, pero se remunerará con el salario de la esposa o compañera.

La madre adoptante o el padre adoptante sin esposa o compañera, que adopten a un menor de siete años, también tendrán derecho a los anteriores beneficios.

ABORTO: La trabajadora tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, siempre y cuando presente un certificado médico en el que conste este hecho y el tiempo que requiere para descansar.

NOTA: El parto prematuro viable se trata de la misma forma que el parto normal.

LACTANCIA: Además de la licencia el empleador debe darle a la trabajadora dos descansos de treinta minutos cada uno, durante los primeros seis meses de edad, para que alimente a su hijo, sin que pueda descontarlos de su salario.

ATENCIÓN SEÑORES EMPLEADORES: Buscar asesoría al Ministerio de Trabajo antes de terminar el contrato a una mujer en estado de embarazo. No se puede despedir a una trabajadora en embarazo o tres meses después del parto, sin autorización del Ministerio de Trabajo. Si se hace, se debe pagar una indemnización de 60 días de salario y las 12 semanas de descanso remunerado si no han sido tomadas, más la indemnización ordinaria.

ACLARACIÓN: El empleador no está obligado a conocer o presumir el estado de embarazo de su trabajadora, la simple afirmación de la trabajadora no sirve de prueba, debiendo presentar una certificación médica que acredite el hecho.

NULIDAD DEL DESPIDO: Cuando la trabajadora está disfrutando de la licencia de maternidad. Caso en el cual hay lugar al reintegro.

2.3.2.6. Auxilio de Transporte:

Todos los empleadores, deberán pagar a los trabajadores que ganen hasta dos salarios mínimos, la suma de dinero que el Gobierno, mediante decreto, determine para que se cubran los gastos de transporte.

ACLARACIÓN: No se paga el auxilio del transporte si el trabajador vive cerca de la empresa, o si su traslado no le ocasiona ningún costo ni mayor esfuerzo.

NO TIENEN QUE PAGARLO: Los empleadores que presenten en forma gratuita el servicio de transporte, a no ser que el trabajador viva a más de 1.000 metros de la ruta.

ATENCIÓN: El auxilio del transporte sólo debe pagarse por los días que el trabajador preste su servicio. Por lo tanto a quien no labora toda la semana se le hace un pago en proporción a los días que trabajó.

NOTA: Se paga el auxilio de transporte en los municipios donde haya transporte público urbano.

2.3.2.7. Vacaciones:

Todo empleador debe darle a sus trabajadores por cada año de servicios, 15 días hábiles de vacaciones remuneradas con el salario que tenga en el momento de disfrutarlas.

ACLARACIÓN: No es una prestación social.

Todo trabajador puede acordar con el empleador la acumulación de sus vacaciones hasta por dos años y por cuatro años si son trabajadores técnicos, especializados o de confianza. Pero no podrán acumular todas las vacaciones, pues deben disfrutar como mínimo de seis días de descanso cada año.

ATENCIÓN: No se puede compensar en dinero. A no ser de que el Ministerio del Trabajo autorice que la mitad se pague en dinero.

Sólo se puede compensar la totalidad de las vacaciones, cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador haya tenido vacaciones.

Se compensa bajo la regla de 15 días de salario por año, y proporcionalmente por fracción de año que sea superior a seis meses.

EXCEPCIONES: Si es trabajador de la construcción, con un mes de trabajo, ya tiene derecho al pago proporcional. Si es trabajador vinculado mediante contrato a termino fijo inferior a un año, tendrá derecho al pago proporcional sea cual fuere el tiempo laborado.

CÓMO SE LIQUIDAN: Mediante una regla de tres. Por ejemplo si un trabajador tiene un salario de \$100.000 mensuales y trabajó desde el 1º

de enero de 1990 a 1º de septiembre de 1991, es decir 360 días más 270 de la fracción superior a seis meses.

Entonces:

360 días \$ 50.000

630 días \$ X

$$\frac{630 \times \$50.000}{360} = \$87.500$$

2.3.2.8. Subsidio Familiar:

El empresario que ocupe trabajadores permanentes que devenguen hasta cuatro veces el salario mínimo, deberá afiliarlo a una Caja de Compensación Familiar.

SEÑOR TRABAJADOR para que tenga derecho, debe trabajar como mínimo 96 horas durante el mes y tener hijos naturales, adoptivos o hijastros, hermanos huérfanos de padre, y/o padres que convivan y dependan económicamente de usted.

Los hijos y los hermanos deben ser menores de 18 años y acreditar escolaridad desde los 12 años.

Los padres deben ser mayores de 60 años.

Por intermedio de la Caja de Compensación Familiar el empleador puede pagar para mayor comodidad, su aporte al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2% de su nómina). O si prefiere puede consignar directamente en el Instituto de Bienestar Familiar o en una entidad Bancaria autorizada.

Además los empleadores deberán pagar por intermedio de la Caja de Compensación Familiar, el aporte del 2% sobre su nómina al Servicio Nacional de Aprendizaje «SENA».

2.3.3. Unidad de Empresa:

Cuando varias empresas con actividades similares o complementarias dependen de otra empresa o de una persona, hay unidad de empresa, que puede ser declarada por el Ministerio del Trabajo o por el Juez Laboral.

La consecuencia de la declaración de unidad de empresa es que los trabajadores de todas las empresas deben tener salarios similares y los mismos beneficios y prestaciones extralegales.

Pero cuando se crea una empresa dependiente, en un sitio diferente a la sede de la principal con el fin de exportar, o rehabilitar una zona social o económicamente deprimida, o realizar descentralización industrial, con el visto bueno del Ministerio de Desarrollo, no se declarará la Unidad de Empresa.

2.3.4. Obligaciones de Dar Certificado de Trabajo:

Todo empleador, cuando termina el contrato de trabajo debe darle, al trabajador que lo solicite, un certificado en el que diga cuanto tiempo trabajó, en que labor se desempeño y que salario ganaba.

2.4. OBLIGACIÓN GENERAL DEL TRABAJADOR

Los trabajadores deben tener para con el empleador obediencia y fidelidad. Pero esta obediencia y fidelidad no quiere decir que exista servidumbre respecto al empleador, debe entenderse como actuar con probidad, honradez y buena fé, cumpliendo a cabalidad con el deber.

2.5. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones con el empleador:

- ✓ Cumplir las órdenes que le dé el empleador.
- ✓ Acatar el reglamento de trabajo y de higiene.
- ✓ Realizar personalmente la labor encomendada.
- ✓ No comunicar a terceros información de su trabajo.
- ✓ Conservar en buen estado los implementos de trabajo.
- ✓ Comunicarle al empleador todo lo que en un momento dado le puede evitar daños o perjuicios.
- ✓ Colaborar en caso de siniestro o riesgo inminente con el empleador.
- ✓ Cumplir las medidas tendientes a evitar accidentes o enfermedades profesionales.

Los trabajadores tienen prohibidas las siguientes conductas:

- ✓ Sustraer de la empresa los implementos de trabajo o utilizarlos en lugares distintos a los permitidos por el empleador.
- ✓ Estar embriagado o bajo influencia de drogas o narcóticos en el lugar de trabajo.
- ✓ Portar armas en la empresa, excepto los celadores.
- ✓ Faltar al trabajo sin justa causa.
- ✓ Disminuir o suspender labores intencionalmente o promoverlas.
- ✓ Hacer rifas o similares en el lugar de trabajo.
- ✓ Coartar la libertad de sus compañeros para trabajar o para pertenecer a un sindicato.

ATENCIÓN SEÑORES TRABAJADORES: La violación grave de las anteriores obligaciones y prohibiciones permitirá que el empleador termine el contrato de trabajo por justa causa, sin tener que indemnizarlos.

2.6. OBLIGACIONES A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Cuando un contrato de trabajo termina por muerte del trabajador, por liquidación o clausura de la empresa, por suspensión de actividades del empleador en más de 120 días, por mutuo acuerdo, por incumplimiento del plazo o de la obra, o por justa causa ya sea del empleador o del trabajador, la otra parte no tiene derecho a indemnización.

2.6.1. Justas Causas de Terminación del Contrato de Trabajo:

2.6.1.1. Por parte del Empleador:

- ✓ Ser engañado por el trabajador en la presentación de certificados.
- ✓ Cuando el trabajador realice actos de violencia, injuria, malos tratos, grave indisciplina contra el empleador, familiares, directivos o compañeros de trabajo.
- ✓ Cuando el trabajador cause daños materiales en forma intencional a los bienes de la empresa o a los implementos de trabajo, o cuando cometa una grave negligencia que ponga en peligro a las demás personas o a los objetos de la empresa.
- ✓ Todo acto delictuoso que cometa el trabajador en el lugar de trabajo, o cuando es detenido o arrestado por una causa suficiente para dar por terminado el contrato.
- ✓ Deficiente rendimiento que no corrija a pesar de los requerimientos del empleador.
- ✓ Enfermedad contagiosa o crónica no profesional que no se haya podido curar en 180 días.
- ✓ Cuando al trabajador se le reconoce la pensión de jubilación o invalidez.

2.6.1.2. Por parte del Trabajador:

- ✓ Cuando el empleador engaña, respecto a las condiciones laborales, al trabajador.
- ✓ Violencia o malos tratos del empleador al trabajador o su familia.
- ✓ Incumplimiento de las obligaciones legales o convencionales por parte del empleador.
- ✓ Exigencia de cambio de lugar de trabajo sin razón válida.
- ✓ Cualquier circunstancia que ponga en peligro la seguridad o la salud del trabajador, que no se pudo prever al momento de la celebración del contrato.
- ✓ Incitar o inducir, el empleador, al trabajador en actos ilícitos o contrarios a sus principios.

2.6.2. Indemnización al Trabajador:

Cuando el empleador termine el contrato sin justa causa, o dé lugar a la terminación del contrato con justa causa, si se trata de un contrato a término fijo o de obra, deberá pagar lo que falte para terminar el plazo o la obra pero en ningún caso será inferior a 15 días de salario.

Si se trata de un contrato a término indefinido, se basará la indemnización así:

- ✓ Trabajadores hasta un año de servicio, 45 días de indemnización.
- ✓ Trabajadores con más de un año de servicio y menos de cinco años, 45 días por el primer año y 15 días por cada año adicional al primero.
- ✓ Trabajadores entre 5 y 10 años de servicios, 45 días por el primer año y 20 días por cada año adicional al primero.
- ✓ Trabajadores con 10 o más años de servicios que cumplieron los 10 años antes del 1º de enero de 1991, 45 días por el primer año y 30 días por cada año adicional al primero o reintegro en vez de indemnización.
- ✓ Trabajadores con 10 o más años de servicios que cumplieron los 10 años después del 1º de enero de 1991, 45 días por el primer año y 40 días por cada año adicional. No tienen derecho al reintegro.

NOTA: También se pagan las fracciones en forma proporcional. Los trabajadores con 10 años en enero de 1991, pueden acogerse al nuevo régimen.

2.6.3. Indemnización al Empleador:

Cuando el trabajador se retira sin justa causa o dá lugar a que el empleador termine el contrato con justa causa, deberá pagarle al empleador 30 días de salario sin importar que clase de contrato es.

RECUERDE SEÑOR EMPLEADOR: Esta indemnización se descontará de las prestaciones sociales, pero se deberá consignar en el Banco Popular a orden de un juzgado laboral, en espera de que la justicia decida.

ACLARACIÓN: En caso de renuncia del trabajador, si el empleador acepta, se estará en el caso de terminación por mutuo acuerdo y por lo tanto no se puede descontar de las prestaciones sociales los 30 días.

CENTRO DE INFORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Es un servicio público y gratuito, abierto a todos los trabajadores que buscan empleo y a los empleadores que requieren personal para cubrir sus vacantes. El Servicio permite agilizar el contacto entre unos y otros, buscando reducir el desempleo friccional, (aquel que se da por falta de información). Aprovecha la información recogida de la oferta (desempleados) y de la demanda (empleadores) para hacer análisis de mercado laboral y ayudar a orientar la formación profesional y el servicio complementario de Orientación Ocupacional.

FUNCIONES BÁSICAS

I Gestión e Intermediación para el Empleo.

Esta función se desarrolla a través de dos estrategias de gran importancia:

1. El Proceso de Autogestión. Su implementación se lleva a cabo mediante la sistematización de procesos orientados a la autoconsulta para la búsqueda ordenada de empleo, utilizando para ello una serie de cajeros electrónicos los cuales permiten que el desempleado, previamente inscrito, consulte las vacantes disponibles, conozca los perfiles exigidos por las empresas y decida su presentación a una de las vacantes ofrecidas.
2. La descentralización del Servicio se viene impulsando a nivel interno de la institución desde el año de 1992 a través del montaje de Oficinas Satélites. Actualmente se tienen oficinas en las instalaciones del SENA del Complejo Norte, Complejo Sur, Edificio Principal, Centro de Servicios, Centro Multi-sectorial de Oriente, Apartadó, Puerto Berrío, Santa Rosa de Osos, Venecia y Cauca.

A partir de 1996 se implementó la descentralización en coordinación con el medio externo, mediante la realización de alianzas estratégicas con el Municipio de Bello, Municipio de Medellín, Municipio de Sabaneta y la Cámara de Comercio de Medellín, oficinas que funcionan en sitios de fácil acceso a los usuarios.

Actualmente se proyectan oficinas en otros Municipios del Valle de Aburrá por solicitudes hechas por los alcaldes.

Las dos anteriores estrategias están diseñadas para lograr una adecuada ampliación de la cobertura del Servicio, buscando llegar a la población más vulnerable al desempleo, para que puedan acceder a los servicios complementarios de Orientación Ocupacional y de Capacitación, para que el Centro

disponga de una amplia información que permita hacer análisis confiables de la caracterización del Mercado Laboral y ayudar así, a orientar en forma pertinente la Formación Profesional impartida por las diferentes instituciones educativas.

II. La Función de Orientación Ocupacional

Tiene por objetivo ayudarle, al desempleado a definir su perfil ocupacional, conjugando las habilidades, destrezas, intereses y motivaciones para un oficio, con el fin de reducirle el tiempo de búsqueda de empleo.

El programa de Orientación Ocupacional comprende:

- ◆ La orientación que se da implícita en todo el proceso de gestión de empleo.
- ◆ La orientación individual.
- ◆ La orientación dada a través de los siguientes talleres:
 - ✓ Exploración del Mercado Laboral
 - ✓ Autoestima
 - ✓ Motivación para el Trabajo
 - ✓ Entrevista y Presentación Personal
 - ✓ Identificación de Intereses y Aptitudes Ocupacionales.
 - ✓ Comunicación
 - ✓ Hoja de Vida
 - ✓ Red y Rutas

Estos talleres tienen cada uno una duración de dos (2½) horas y media y le ayudan al desempleado a desenvolverse en una forma adecuada en el mercado laboral.

III. Capacitación de Desempleados

Se orienta de acuerdo con las necesidades detectadas en la demanda.

La Capacitación se realiza:

1. En coordinación con los diferentes Centros de Formación del SENA, en parte, con sus programas regulares.
2. A través del Programa de Técnicos Profesionales para jóvenes.
3. A través del Programa para capacitación de desempleados por CONPES.



EDICIÓN E IMPRESIÓN
División de Comunicaciones, SENA Antioquia, 1999